

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
( Studi Empris pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta  
Kota Salatiga )**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada  
Jurusan Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana**

**Oleh :**

**Fajar Umar Haryono**

**P 100150015**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

( Studi Empris pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Kota Salatiga )

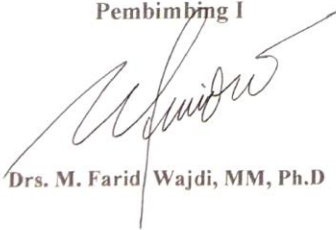
## PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

**FAJAR UMAR HARYONO**  
NIM P10015015

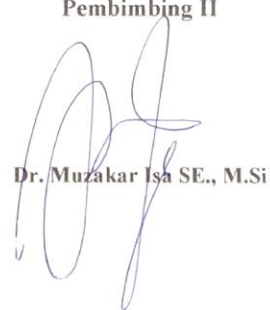
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. M. Farid Wajdi, MM, Ph.D

Pembimbing II



Dr. Muzakar Isa SE., M.Si

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Empiris pada Sekolah menengah Kejuruan (SMK) Swasta Kota Salatiga)**

**TESIS**

Oleh

**FAJAR UMAR HARYONO**  
NIM : P 100 150 015

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Ketua Penguji

Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D  
NIDN : 0612056501

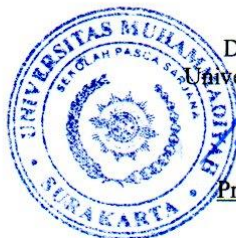
Anggota

Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D  
NIDN : 0605056501

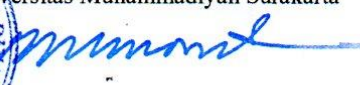
Anggota

Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si  
NIDN : 0622117602

Telah dipertahankan di hadapan tim penguji dan telah memenuhi syarat kelulusan  
Pada tanggal 17 Desember 2020



Direktur Sekolah Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

  
Prof. Dr. Bambang Sumardjoko  
NIDN : 0014056201

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelas kersajanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 19 Desember 2020  
Penulis,



**FAJAR UMAR HARYONO**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
( Studi Empris pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta  
Kota Salatiga )**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari jawaban 91 responden pada kuisioner yang diberikan kepada guru dan karyawan SMK swasta di kota Salatiga dengan kuota sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian instrumen menyimpulkan bahwa semua variabel valid dan reliabel sebagai alat pengumpul data. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil analisa data didapatkan bahwa gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja

**Abstract**

The aims of the research is to analyze the effect of Leadership style, Compensation and job satisfaction on employee performance. The used data in this research is the primary data which are collected from 91 respondents on the questionnaires given to the officials of Private Vocational High School (SMK) in Salatiga by sampling quote methods. The tool that used in this research is multilinear regresion. Based on the instrument test shown that all variables are valid and reliable. The clasical assumption result indicate that the data normally distribute. Moreover there are no multicolinearity and heteroschedasity. Based on data analysis, founded that leadrship style and job satisfaction significantly affect on the officials performance.

**Keywords :** officials performance, leadership style, compensation, job

**1. PENDAHULUAN**

Menurut Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, dapat kita simpulkan bahwa fungsi dari pendidikan nasional adalah meningkatkan kompetensi dan karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, sedangkan tujuannya untuk peningkatan potensi siswa agar menjadi individu yang percaya dan menjalankan perintah Tuhannya, berkepribadian yang baik, sehat, pandai, serba bisa, kreatif, tidak bergantung dan menjadi penduduk yang demokratis

serta bertanggung jawab. Dalam mewujudkan cita – cita tersebut, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mempunyai peranan yang besar dikarenakan SMK adalah sebuah organisasi pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan dengan segmentasi konsumen pada usia remaja; dimana pada masa ini peserta didik memasuki masa produktif. Oleh karena itu, SMK harus memiliki sumber daya manusia dan modal yang handal dan mumpuni sehingga tujuan pendidikan seperti yang telah disebutkan di atas dapat tercapai. Selain itu, SMK menjadi salah satu sumber utama dalam mencetak tenaga kerja yang diharapkan mampu menyuplai kebutuhan sumber daya manusia pada saat negara Indonesia memasuki panen demografi pada tahun 2045. Untuk terciptanya tenaga kerja yang handal, maka diperlukan juga para civitas akademika yang mampu bekerja dengan baik atau berkinerja baik.

Tugas manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang bisa memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode yang tepat untuk mencapai tujuan (1998). Sumber daya manusia dan sumber daya modal harus berimbang komposisi dan perannya dalam sebuah organisasi, apabila salah satu diantara keduanya tidak berperan optimal, maka organisasi tersebut tidak akan mencapai ‘balance’ atau bahkan dapat mengakibatkan tidak berjalannya sebuah organisasi, terutama pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya modal. Kurangnya inisiatif dan kreatifitas dalam memberikan hasil yang lebih baik menjadi salah satu fenomena yang terjadi pada SMK swasta di Salatiga yang menurut kami perlu ditingkatkan dalam aspek kinerja para pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain adalah faktor perilaku karyawan dan faktor lingkungan internal. Faktor perilaku karyawan dapat dijabarkan antara lain kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan faktor internal organisasi yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Flippo dalam Umar (2013) antara lain adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kondisi kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Seluruh aspek yang disebutkan di atas saling berkaitan dan membentuk sebuah sinergi dalam mempengaruhi

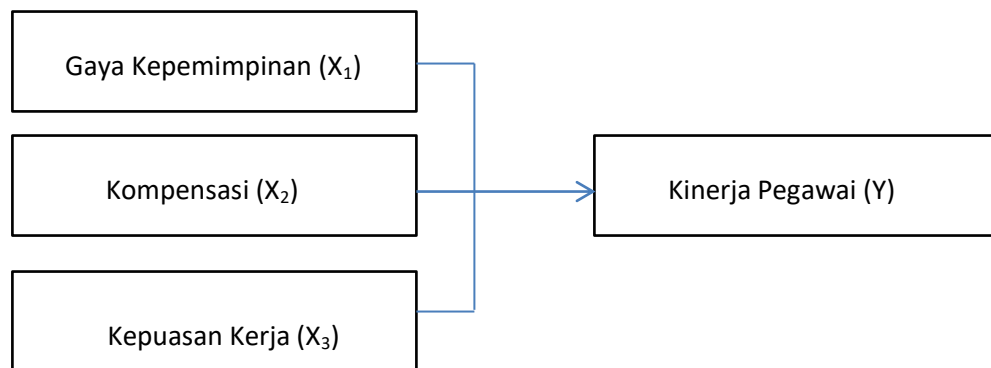
kinerja pegawai pada suatu organisasi. Agar tujuan dari organisasi tercapai, maka SMK swasta di Salatiga melakukan pengukuran dan pembenahan kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi, umumnya di Indonesia menjadi faktor yang cukup besar perannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebuah organisasi. Menurut Sunyoto (2012) gaya kepemimpinan dipersepsikan sebagai model perilaku pemimpin dalam berkomunikasi dengan anak buahnya sebagai upaya mempengaruhi mereka untuk mencapai target organisasi. Menurut Herlambang (2013) terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu gaya autocratic dimana atasan sebagai pengambil kebijakan lalu memberikan arahan kepada anak buahnya dalam menjalankan kebijakannya; yang kedua adalah gaya democratic dimana atasan memberi keleluasaan kepada anak buahnya untuk melebarkan keputusannya dan yang ketiga adalah laissez faire dimana seorang pemimpin memberikan keleluasaan secara total pada anak buahnya. Timothy (2011) menambahkan, untuk pekerja dengan sentra kendali internal akan lebih puas dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan sangat besar pengaruhnya bagi sebagian besar organisasi yang ada di Indonesia, beberapa penelitian yang menunjukkannya diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan Agus Marimin (2011) di Bank Muamalat Cabang Surakarta, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tampi (2014) juga telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Kompensasi menurut Hasibuan dalam jurnal manajemen.com diartikan sebagai pencapaian bagi karyawan yang berbentuk materi secara langsung atau tidak langsung sebagai ganti jasa yang disuguhkan pada perusahaan (2014). Herlambang (2013) juga menambahkan bahwa selain sebagai ganti jasa, kompensasi juga bermanfaat sebagai penyemangat karyawan dan sebagai status serta kedudukan sumber daya manusia di masyarakat. Suwati (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut As'ad dalam Sunyoto (2012) adalah kondisi perasaan yang membahagiakan atau tidak membahagiakan, dimana para pekerja menilai pekerjaannya. Faktor ini berakibat terhadap sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Salatiga ; dimana Salatiga merupakan sebuah kota kecil yang sangat strategis karena terletak di persimpangan lima jalur kota lainnya, yaitu Semarang, Bringin, Surakarta, Magelang, dan Ambarawa. Dan memiliki jumlah SMK yang banyak dibandingkan dengan luas wilayah dan jumlah lulusan inputnya.



## 1.1 Pengembangan Hipotesis

### 1.1.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada uraian yang terdahulu, Tampi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Riyadi (2011) juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Jawa Timur. Hal senada juga di ungkapkan Dewi (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta. Juga didukung dengan hasil penelitian Khairiyah (2013), bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Nutrisia Indonesia Sejahtera. Hal ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian Mardiana (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Vidianingtyas (2014), gaya



kepemimpinan adalah pola perilaku yang disenangi oleh atasan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan pekerjaannya, pemimpin yang bagus selalu menjadi panutan yang bagus bagi bawahannya.

**H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

#### 1.1.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Seperti yang telah dinyatakan Suwati (2013) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Beberapa hasil penelitian yang mendukung pendapat Suwati diantaranya adalah Hameed (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga pada Susila (2014) bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Qureshi (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan berarti terhadap kinerja karyawan di Saudi Arabia. Damayanti membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surakarta. Ariana (2013) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

#### 1.1.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Secara teori seseorang akan memiliki kinerja yang baik jika mereka merasa puas dalam bekerja. Perhatian yang tinggi akan diberikan oleh pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ringkasnya, seorang pegawai yang bahagia atas pekerjaannya adalah seorang yang produktif. Hal ini sesuai dengan penelitian Lipu (2013), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Banyak teori yang mendukung

penelitian tersebut diantaranya adalah teori oleh Gary Dessler yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih bagus dibanding karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja. Hal ini senada dengan penelitian Tobing (2014) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah (2013) dan Susila (2014) yang menyatakan demikian.

**H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja**

## 2. METODE

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada 3 Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Salatiga yang berjumlah 124 orang sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

### 2.2 Teknik Pengambilan Sampel

menurut rumus slovin, Sujarweni (2019) pengambilan sampel pada penelitian menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \dots\dots\dots (1)$$

Populasi pada penelitian ini berjumlah 124 orang maka sampel yang diambil sebagai obyek penelitian menurut rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 94% dan tingkat error 6% adalah :

$$n = \frac{124}{1 + (124 \times 0,6^2)} \dots\dots\dots (2)$$

= 91 orang

Jadi sampel penelitian untuk populasi 124 orang dengan tingkat kepercayaan 94% adalah 91 orang.

### 2.3 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden atas jawaban kuisioner yang telah diberikan. Teknik pengambilan data melalui penyebaran e-kuisioner kepada para responden.

## **2.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

2.4.1 Menurut Creswell (dalam fawaid,2014)variable terikat (dependent variable) yaitu variabel yang tergantung pada variabel bebas , atau variabel yang dipengaruhi , atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas.Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Kinerja Pegawai adalah anggapan responden terhadap hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telahditetapkan instansi. Adapun indikatornya adalah : Dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Melaksanakan tanggung jawab sebagai pegawai dengan baik. Pekerjaan dapat tercapai dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan. Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan terutama saat memberikan pelayananbaik kepada siswa, teman kerja maupun masyarakat. Mampu memenuhi atau menanggapi instruksi dari atasan, inisiatif, hati – hati dan kerja sama

2.4.2 Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Disini variabel bebasnya adalah :

- a) Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )Menurut Herlambang (2013) indikator gaya kepemimpinan antara lain : Memberi contoh tauladan yang baik. Mengakomodasi perbedaan untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik Dihormati karena kemampuan. Mengetahui kebutuhan dan kemampuan bawahan. Mengambil keputusan dengan musyawarah.
- b) Kompensasi ( $X_2$ ) Kompenasai merupakan persepsi responden terhadap pemeberian upah kerja baik yang berupa finansial maupun non finansial. Menurut Dessler indikator kompensasi antara lain : Gaji. Tunjangan. Asuransi Kesehatan. Promosi. Keamanan Kerja
- c) Kepuasan Kerja ( $X_3$ )Kepuasan Kerja merupakan persepsi responden terhadap rasa bangga dalam melaksanakan pekerjaan

sebagai hasil self appreciation terhadap keberhasilannya dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan sehingga dapat memuaskan kebutuhannya. Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Kaswan (2012) antara lain : Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap rasa keadilan, Perasaan dihargai atas hasil kerja, Melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat. Perasaan diakui sebagai anggota organisasi

## **2.5 Teknik Analisa Data**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah analisis regresi linear berganda. Namun sebelumnya diperlukan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), uji ketepatan model (uji F) yang digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dan uji hipotesis (uji t) untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu juga digunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada semua variabel dinyatakan valid dan reliabel. Untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen keduanya distribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Asym sig sebesar 0,083 hasil ini memiliki nilai Asym sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas dilakukan uji multikolinearitas. Hasil uji menunjukkan

bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas atau antara variabel independen saling terjadi korelasi.

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. nilai signifikansi gaya kepemimpinan 0,648, kompensasi 0,831,kepuasan kerja 1,613 Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadigejala heterokedastisitas, karena masing-masing variabel nilai signifikansilebih besar dari 0,05.

### 3.1 Analisi Regresi Linier Brganda

Untuk menguji hipotesi yang diajukan dala penelitian dilakukan analisis linear berganda. Berdasrkan hasil olah data maka dapat disusun fungsi persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,642 + 0,211X_1 - 0,031X_2 + 0,583X_3 + e \quad \dots\dots\dots (3)$$

Menurut fungsi persamaan regresi di atas, bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai 0,211, kompensasi menunjukkan nilai - 0,031 dan kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,583 artinya variabel gaya kepemimpinan, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### 3.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data diperoleh angka koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,592. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja 59,2%. Sementara sisanya ( $100\% - 59,2\% = 40,8\%$ ) . Adapun sebesar 40,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### 3.3 Uji F (uji ketepatan model)

Digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini tepat atau tidak. Berdasarkan perhitungan IBM SPSS 21 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,410. Berdasarkan pengolahan data diperoleh  $F_{hitung} = 14,410$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fit*.

### 3.4 Uji t (uji hipotesis)

Hasil analisis terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,211 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021. Tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kinerja sehingga **hipotesis 1 diterima** yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis data terlihat bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,031 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,600. Tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja sehingga **hipotesis 2 ditolak** yang menunjukkan bahwa kompensasi ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan output analisis data terlihat bahwa variabel kepuasan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,583 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja sehingga **hipotesis 3 diterima** yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Artinya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terlihat bahwa secara parsial semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara positif. Penjelasan lebih lengkapnya sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan  $p$  value lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tampi (2014), bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan  $p$  value lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan  $p$  value lebih besar dari 0,05. Hal ini senada dengan penelitian Riyadi (2011) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan, Damayanti (2013)

## 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan  $p$  value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tobung (2009). Bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

# 4. PENUTUP

## 4.1 Simpulan

Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai SMK swasta Kota Salatiga, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Kota Salatiga terbukti.

- b. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai SMK swasta Kota Salatiga, maka hipotesa 2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Kota Salatiga tidak terbukti.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai SMK swasta Kota Salatiga, maka hipotesa 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Kota Salatiga terbukti.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas. Untuk penelitian selanjutnya harap menambahkan variabel lain karena diluar penelitian ini masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, etos kerja dan lainnya.

Sampel dalam penelitian hanya sebatas 3 instansi yaitu SMKS SARASWATI SALATIGA, SMKS DIPONEGORO SALATIGA, SMK ISLAM SUDIRMAN TINGKIR. Sehingga belum bisa digeneralisasi karena jumlah SMK swasta di Salatiga berjumlah 16 Sekolah.

#### **4.3 Saran**

Gaya kepemimpinan dan Tingkat Kepuasan kerja guru SMK Swasta di kota Salatiga perlu dipertahankan serta diperlukan peningkatan kompensasi terhadap pegawainya. Sehingga kinerja pegawai nya dapat meningkat untuk mendidik dan mempersiapkan siswa agar siap menghadapi Panen Demografi pada tahun 2045.

Bagi peneliti yang akan datang hendaknya menambah variabel lainnya, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja dan lain sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ariana, 2013. *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Pada hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar.*



www.e-jurnal.com/2013\_jpmanajemendd130195 diakses tanggal 07 Desember 2020

Ardansyah, 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupataen Lampung Tengah*. Jurnal manajemen.petra.ac.id. diakses tanggal 07 Oktober 2019

Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Candra Bayu, 2014. *Sumber Daya Manusia (human Resource Management)*. Candrabayuu.blogspot.com/2014, diakses tanggal 13 November 2020

Creswell, 2014. *Research \design*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Damayanti, Susilaningsih, Sumaryati, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Surakarta*. jupe.UNS Vol 2. Studentjournal.petra.ac.id diakses 12 Desember 2020

Danuarta, 2015. *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Adad5Gibranz

Dessler, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*. Jakarta, Macanan Jaya Cemerlang

Dewi, S. P. 2012. *Pengaruh Pngendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU ( Study Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*. journal.uny.ac.id> vol 1 no 1 diakses tanggal 02 desember 2020

Fatokun, Salam, Ajeqbomoqun, 2010. *The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries*. Library Philosophy an Practice.

Flippo Edwin B, 1993. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta

Griffin Moorhead, 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat

Hameed, 2014 *Impact of Compesation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector Pakistan)*. International Journal of Businessand Social Science

Handoko, T. Hani. 2001a. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2005a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta : Grasindo.

- Herlambang Susatyo, 2013, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Yogyakarta, Gosyen Publisng.
- Jogiyanto, 2008. *Metodologi penelitian Sistem Informasi*, Andi, Yogyakarta.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta.
- Kahiriyah, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*. Proceeding PESAT Bandung. Vol 5
- Lian, 2013. "*Populasi, Sampel dan Sampling*". Blok Charles Lian Kota Malang.
- Lipu, A. T., Alam, S., ^Umar, F, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega*. Repository.unhas.ac.id
- Mardiana 2016 . *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. etalasepustaka.blogspot.com. diakses tanggal 07 Oktober 2019
- Moeheriono, 2012, *Indikator Kinerja Utama*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Mohyi, Ahmad, 2005, *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: CV. Cahaya Press.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 40-45.
- Setyawati, Devi and , Muzakar Isa., SE., M.Si (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada PT. GO-JEK Cabang Solo)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2009a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- VN Dewi, M Isa, F Wajdi. (2020) *Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta*. Journals.ums.ac.id